



SABINE PELZMANN INTEGRATIVE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

# SOUVERÄN FÜHREN LEADERSHIP BY ARCHETYPES

7 MODULE A 4 STUNDEN

DER LEHRGANG KANN SOWOHL  
IN PRÄSENZ ALS AUCH IM ONLINE-  
FORMAT ABGEHALTEN WERDEN.





## Leadership by Archetypes

Die Souveränität in der Führungsrolle ist zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil für Unternehmen geworden, denn erfolgreiches Führen von Menschen und Organisationen erfordert persönliche Stabilität, aufmerksame Offenheit Neuem gegenüber und die Bereitschaft zu gestalten.

Führungsarbeit ist Beziehungsarbeit und schöpferische Arbeit. Die Aufgabe von Führung ist es, einen konstruktiven Rahmen für ein gelingendes Miteinander und eine gelingende Zukunft des Unternehmens zu schaffen.

In diesem Leadership-Development-Programm setzen sich Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger mit Führung und Veränderung und ihrer Bedeutung für den organisatorischen Wandel auseinander. Sie gewinnen mehr Verständnis für die Dynamiken in sozialen Systemen. Basis dieses Lehrgangs sind die aktuellen Führungs- und Managementtheorien, der Integrative Ansatz von Hilarion Petzold, die Zugänge der Prozessorientierten Psychologie von Arnold Mindell und das Archetypenkonzept von C.G. Jung.

Archetypen sind Grundmuster des Lebens, die in allen Menschen wirksam sind. Sie sind Wirkkräfte des kollektiven Unbewussten. Die archetypischen Symbole des Königs, der weisen Alten, des Magiers und der Heldin greifen motivierend und regulierend in unser Führungshandeln ein.



## ZIELGRUPPE

- Frauen und Männer in Führungspositionen aus Experten-, Profit-, Non-Profit- und Öffentlichen Organisationen, deren Aufgabe es ist, in komplexen und unsicheren Unternehmensumwelten Entscheidungen zu treffen und Orientierung und Sicherheit zu vermitteln
- Führungskräfte aller Managementebenen
  - Personal- und OrganisationsentwicklerInnen
  - ProjektleiterInnen

## NUTZEN

- Weiterentwicklung der eigenen Souveränität in der Führungsarbeit
- Handlungssicherheit in anspruchsvollen Führungssituationen gewinnen
- Herausarbeiten der ganz persönlichen Führungsstärken der einzelnen TeilnehmerInnen und Teilnehmer
- In dynamischen und komplexen Führungsumfeldern an Authentizität gewinnen
- Persönliche und fachliche Weiterentwicklung als Führungskraft
- Einüben von integrativen und systemischen Methoden, um die Organisation in ihrer Entwicklung zu unterstützen
- Kennenlernen des Konzepts der Archetypen von C.G. Jung
- Auseinandersetzung mit Prinzipien der Integrativen Beratung und des Prozessorientierten Ansatzes
- Reflexion der eigenen Führungsrolle und Führungshaltung

## PRINZIPIEN

- Kompakte Wissensvermittlung und praxisorientierte Anwendung
- In jedem Modul wird an Beispielen aus der Unternehmenspraxis gearbeitet
- Theorieimpulse und theoretische Unterlagen zum Nachlesen
- Hoher Anteil an Selbstreflexion und kollegialer Reflexion
- Transfer und Reflexion des Gelernten an einem selbst gewählten Fallbeispiel
- Führungsinhalte werden mit archetypischen Grundmustern in Beziehung gesetzt

## AUFBAU DES LEHRGANGES:

7 Module a 4 Stunden

### MODUL 1: ROLLE UND AUTORITÄT DER FÜHRUNGSKRAFT

- Aufgaben, Haltung und Rolle der Führungskraft
- Konzept der Archetypen von C.G. Jung
- Grundlagen des integrativen Ansatzes
- Der Archetypus des Königs und der Königin
- Die Bedeutung der Entscheidung in der Führungsarbeit

- Macht und Ohnmachtssituationen in der Führungsarbeit
- Die „Neue Autorität“

### MODUL 2: KONFLIKTE BRAUCHEN FÜHRUNG

- Die Rolle der Führungskraft im Konflikt
- Der Archetypus des Kriegers und der Kriegerin
- Organisationsverständnis als Basis für Konfliktbearbeitung
- Entwicklungsstufen der Organisation und ihre Konflikte
- Organisationskultur und Konfliktverhalten
- Das Tetralemma zur Erweiterung der Handlungsoptionen

### MODUL 3: EINE LERNENDE ORGANISATION GESTALTEN

- Organisationen als lebende Systeme entwickeln
- Fallbeispiele von Strategie- und Innovationsprozessen
- Die lernende Organisation
- Reflexives Management
- Der Archetypus der Hebamme
- Wie Digitalisierung Unternehmen von Grund auf verändert
- Neue Organisationsformen

### MODUL 4: WANDEL INITIIEREN UND STEuern

- Führungsarbeit in Veränderungsprozessen
- Management von Komplexität und Unsicherheit
- Der Umgang mit dem eigenen Schatten in der Führungsarbeit
- Der Archetypus der Heldin und des Helden
- Changemanagement und Abschied
- Shared Leadership

### MODUL 5: POTENTIALE DER MITARBEITENDEN FÖRDERN

- Positive Leadership im Führungsalltag
- Personalentwicklung und Talentmanagement
- Der Archetypus der Mutter
- Leistung steuern
- Die Führungskraft als Projektionsfläche
- Gestalten einer Diversity Kultur
- Neurobiologie und Führung

### MODUL 6: DER ARCHETYPUS DES/DER DIE ARBEIT LIEBENDEN

- Gesunde Führung
- Der eigene Umgang mit Belastungen
- Das „gute“ Leben
- Der Archetypus des / der Liebenden
- Führen zwischen Abhängigkeit und Autonomie
- Konzepte der Resilienz und Antifragilität

### MODUL 7: DER SINN DER FÜHRUNG

- Wertorientierte Führung
- Reflexion des eigenen Umgangs mit Erfolg und Scheitern
- Erkennen der eigenen Abhängigkeiten
- Der Archetypus der weisen Alten
- Reflexion der eigenen Motivationsfaktoren
- Die Führungskraft als Coach



#### LEHRGANGSABSCHLUSS:

Der Lehrgang wird mit einem Zertifikat abgeschlossen für „Leadership by Archetypes“ bei

- Mindestens 80%iger Teilnahme
- Schriftlicher Dokumentation einer individuellen Fallarbeit (maximal 10 Seiten)
- Mündliche Präsentation und Diskussion der individuellen Fallarbeit

Sabine Pelzmann bietet begleitend zum Lehrgang ein zweitägiges Spezialseminar an: **„der dunkle König - die dunkle Königin“**.

- Negative Aspekte von Führung
- Defensive Routinen
- Rollendeformation als Führungskraft
- Auseinandersetzung mit dem Archetypus des dunklen Königs, der dunklen Königin
- Schattenaspekte der eigenen Führungsarbeit



#### DI SABINE PELZMANN MSc MBA

Sabine Pelzmann arbeitet als Coach, Unternehmensberaterin, Bildhauerin und Autorin und ist Lehrbeauftragte an mehreren Universitäten zu Leadership, Systemtheorie und Organisationsentwicklung und Mutter von zwei Töchtern.

Sie leitet eine Unternehmensberatung in Graz und berät seit mehr als 20 Jahren Führungskräfte in Experten-, Verwaltungs-, Profit- und Non-Profitorganisationen bei der Konzeption und Umsetzung von Wandelprozessen und entwickelt reflexive Leadership-Development-Programme.

Die Kernthemen ihrer Beraterischen Arbeit sind der Wandel, das Loslassen, Entscheidung, Neuausrichtung und das Herausarbeiten des einzigartigen und unverwechselbaren Profils von einzelnen Menschen.

Sabine Pelzmann wurde 1966 in Kärnten, in Österreich, geboren und wuchs auf einem Bauernhof auf. Sie hat an der Universität für Bodenkultur und an der Donau Universität Krems studiert. In ihren Ausbildungen hat sie sich mit Wachstumsprozessen, mit integrativer Beratung, Systemtheorie, prozessorientierter Psychologie und ökologischen Zugängen zu Wirtschaft und Landwirtschaft auseinandergesetzt.

Durch ihre technische, wirtschaftliche und sozialwissenschaftliche Ausbildung findet Sabine Pelzmann den Zugang zu unterschiedlichen Arbeitsfeldern. Interdisziplinarität, branchenübergreifendes Denken, Wertorientierung und Praxisnähe prägen ihre Beratungs- und Trainingsarbeit. Sabine Pelzmann hat Beratungserfahrung in Österreich, in Italien, in der Schweiz, in Dänemark, in Kalifornien, in Israel, in der Ukraine und in Georgien gesammelt. Basis ihrer Arbeit sind aktuelle Führungs- und Managementtheorien, der integrative und systemische Beratungsansatz nach Hilarion Petzold, die Prozessorientierte Psychologie und das Archetypenkonzept.

